

Nomor : B/914/AA.05/2022
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022

6 Desember 2022

Yth. Sekretaris Daerah Kota Jambi
di
Jambi

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 pada Pemerintah Kota Jambi dengan uraian sebagai berikut:

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kota Jambi. Pelaksanaan evaluasi tahun 2022 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk **mengetahui sejauh mana Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*)**. Secara khusus evaluasi AKIP bertujuan untuk: (a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP; (b) menilai tingkat implementasi SAKIP; (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan, penilaian pelaporan kinerja, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada level pemerintah daerah maupun perangkat daerah.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan

implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, bahwa Pemerintah Kota Jambi telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Melakukan dialog perencanaan kinerja pada saat proses penyusunan renja Perangkat Daerah (PD);
- b. Meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja dengan memberikan pendampingan dan konsultasi dalam penyusunan dokumen SAKIP kepada seluruh PD;
- c. Melaksanakan evaluasi berkala (triwulan) terkait proses capaian kinerja program, kegiatan, dan sub kegiatan;
- d. Melaksanakan kebijakan pemberian *reward and punishment* kepada PD terkait pelaksanaan akuntabilitas kinerja;
- e. Melaksanakan evaluasi internal kepada 39 Perangkat Daerah (PD).

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Jambi menunjukkan bahwa nilai sebesar 67,37 dengan predikat “B”. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja “baik”, yaitu implementasi AKIP sudah baik pada pemerintah daerah dan sebagian unit kerja utama, namun masih perlu adanya sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	22,84
2.	Pengukuran Kinerja	30	19,28
3.	Pelaporan Kinerja	15	10,05
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,20
	Nilai Hasil Evaluasi	100	67,37
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B

Hasil evaluasi tahun 2022 “tidak diperbandingkan” dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya. Evaluasi tahun ini lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja baik pada level pemda maupun level organisasi perangkat daerah.

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kota Jambi tahun 2022 sebagai berikut:

1) **Perencanaan Kinerja**

Pemerintah Kota Jambi telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang selanjutnya dijabarkan dalam Rencana Strategis (Renstra) dan Perjanjian Kinerja (PK) dan dokumen lainnya baik pada tingkat Perangkat Daerah (PD). Perencanaan kinerja pemerintah daerah seperti yang tertuang dalam RPJMD Kota Jambi Tahun 2018-2023 dan PK Wali Kota Jambi Tahun 2022 pada umumnya mencakup kinerja yang berorientasi hasil.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam perencanaan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Penjenjangan/*cascading* kinerja belum secara menyeluruh mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, yaitu belum sepenuhnya berdasarkan *logical framework* dan *critical success factor* (CSF) atas pencapaian kinerja, sehingga belum menggambarkan hubungan sebab akibat dan pemecahan masalah sesuai dengan kondisi yang dihadapi;
- b. Terdapat rumusan tujuan/sasaran strategis yang belum berorientasi hasil yang sesuai level jabatannya dengan indikator yang belum menjawab sarasannya. Contohnya pada PK Wali Kota Jambi Tahun 2022, yaitu sasaran strategis “Menurunkan tingkat pelanggaran terhadap PERDA dan PERWAL” yang diukur hanya dengan indikator “Persentase PERDA dan PERWAL yang ditegakkan”;
- c. Terdapat indikator kinerja pada tingkat Eselon III yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*), serta target kinerja yang belum konkret dalam mengukur *outcome* sarasannya. Contohnya di Dinas Komunikasi dan Informatika pada PK Kepala Bidang Tata Kelola TIK dan Statistik, yaitu sasaran strategis “Layanan Komunikasi dan Informasi yang berkualitas” dengan indikator kinerja “Rapat Koordinasi Evaluasi Smartcity” dengan target “1 kali”;
- d. Terdapat sasaran strategis pada tingkat eselon II yang belum berorientasi hasil sesuai dengan levelnya. Contohnya PK Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan pada sasaran strategis “Meningkatnya jumlah event seni dan budaya” dengan indikator “Jumlah penyelenggaraan event seni dan budaya” target 5;
- e. Penetapan program dan kegiatan belum sepenuhnya berfokus pada

pencapaian sasaran strategis, sehingga masih terdapat program dan kegiatan yang dilaksanakan tidak sepenuhnya relevan untuk mencapai prioritas pembangunan daerah.

2) Pengukuran Kinerja

Pemerintah Kota Jambi dan unit kerjanya telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja, dan rencana aksinya telah disusun baik pada pemerintah daerah maupun perangkat daerah. Untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja tersebut telah disusun pedoman pengukuran dan pengumpulan data kinerja, yang digunakan di level pemda maupun pada perangkat daerah. Pemerintah Kota Jambi juga sedang mengembangkan aplikasi *e-sakip* yang lebih informatif, dan terintegrasi.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Terdapat indikator yang belum dilengkapi dengan formulasi perhitungan untuk menjelaskan cara mengukur keberhasilan indikator tersebut. Contohnya pada IKU Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM;
- b. Pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja masih dilakukan secara manual, belum memanfaatkan teknologi informasi;
- c. Setiap level organisasi belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
- d. Pemerintah daerah telah melakukan pengukuran kinerja, namun hasilnya belum dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*.

3) Pelaporan Kinerja

Pemerintah Kota Jambi telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja pada tingkat pemda yang terintegrasi dalam Laporan Penyelenggaraan Pemerintah daerah (LPPD) Tahun 2021 dan laporan kinerja pada tingkat PD. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. LPPD Pemerintah Kota Jambi Tahun Anggaran 2021 maupun laporan kinerja PD belum dipublikasikan secara umum;
- b. Laporan kinerja pada level PD belum cukup menyampaikan informasi yang memadai, diantaranya tentang perbandingan realisasi kinerja dengan jangka menengah, realisasi kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan, serta program yang mendukung

pencapaian kinerja. Contohnya pada laporan kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak, Dinas Komunikasi dan Informatika;

- c. Informasi dan analisis dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menghasilkan umpan balik berupa perbaikan atas perencanaan kinerja dan strategi dalam pencapaiannya. Hal tersebut ditunjukkan pada penetapan target kinerja lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya tanpa penjelasan yang cukup. Salah satu contohnya pada indikator kinerja Wali Kota Jambi “realisasi investasi” dengan target tahun 2022 adalah 498,35M, sedangkan realisasi kinerja indikator tersebut pada tahun 2021 telah mencapai 653,17M.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Inspektorat Pemerintah Kota Jambi telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di 39 perangkat daerah. Selain itu, Pemerintah Kota Jambi telah berusaha meningkatkan kapasitas evaluator dengan berkonsultasi dan koordinasi dengan inspektorat Provinsi Jambi. Untuk mendukung pelaksanaan evaluasi tersebut telah disusun pedoman evaluasi internal. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal di antaranya sebagai berikut:

- a. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja *output* dan *outcome* pada level pusat seperti pada indikator angka harapan hidup, realisasi investasi;
- b. Laporan hasil evaluasi internal belum sepenuhnya memberikan rekomendasi yang mendalam untuk memperbaiki kualitas implementasi SAKIP pada setiap PD;
- c. Perangkat daerah belum seluruhnya menindaklanjuti hasil evaluasi yang disampaikan oleh Inspektorat;
- d. Belum ada kebijakan reward dan punishment atas hasil evaluasi SAKIP internal ini sehingga belum cukup untuk mendorong peningkatan implementasi SAKIP di PD.

4. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Melakukan revidi dan perbaikan penjenjangan/*cascading* kinerja dari level jabatan tertinggi hingga ke level operasional dengan memerhatikan *logical framework* dan *CSF* dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Selanjutnya, hasil penjenjangan/*cascading* kinerja tersebut digunakan sebagai dasar untuk menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan;
- 2) Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi sehingga tujuan dan sasaran strategis menjadi berorientasi hasil;
- 3) Menyempurnakan indikator dan target kinerja agar memenuhi kriteria yang spesifik, terukur, relevan dan cukup dalam mengukur keberhasilan pencapaian kinerja daerah;
- 4) Menetapkan IKU PD dilengkapi formulasi perhitungannya dan menjadikan IKU tersebut sebagai dasar penyusunan perencanaan kinerja;
- 5) Mengembangkan aplikasi *e-sakip* sebagai alat monitoring pencapaian kinerja Wali Kota dan setiap PD sekaligus dapat diintegrasikan dengan sistem manajemen kinerja lainnya;
- 6) Mendorong perangkat daerah untuk melakukan pemantauan atas capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
- 7) Hasil pengukuran kinerja yang dilakukan untuk menilai capaian organisasi dan individu agar dimanfaatkan menjadi salah satu aspek penentu dalam memberikan *reward and punishment*;
- 8) Menyampaikan laporan kinerja pemerintah daerah maupun PD melalui berbagai media sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik;
- 9) Meningkatkan kualitas laporan kinerja pemda maupun PD dengan memastikan validitas pengolahan data dan analisis yang logis, serta menyajikan analisis secara mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi ketercapaian/ tidak tercapainya kinerja organisasi, membandingkan realisasi kinerja dengan tren realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya;
- 10) Menggunakan informasi laporan kinerja sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam perbaikan perencanaan kinerja dan penetapan target kinerja tahun berikutnya;
- 11) Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja dengan memberikan rekomendasi perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Jambi. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, Kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Jambi dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

**Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan,**

Erwan Agus Purwanto

Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Jambi;
4. Wali Kota Jambi.